

## Serge Rossmeisl nieuwe Directeur FBO

Per 1 april 2010 is Serge Rossmeisl benoemd tot directeur-bestuurder van de FBO. Serge Rossmeisl volgt Mark Boetekees op die per 1 april as. terugkeert naar de KNVB in de functie van bestuurssecretaris. Servé Kuijer, voorzitter van de raad van toezicht van de FBO, is blij dat de opvolging van Mark Boetekees via interne promotie gestalte heeft kunnen krijgen. Serge Rossmeisl ziet de stap als een mooi en logisch vervolg van zijn carrière;



*“De afgelopen jaren heb ik binnen het betaald voetbal reeds de nodige ervaring opgedaan aangaande zowel juridische als beleidsmatige aangelegenheden.*”

*Ik heb de FBO zien en helpen evolueren van een, qua levensvatbaarheid, zwaar onder druk staande werkgeversorganisatie naar een professionele en zeer gewaardeerde dienstverlener voor alle betaaldvoetbalorganisaties in Nederland. Ik zie het als een uitdaging om de FBO vanaf dit punt nog verder te begeleiden”.*

Serge Rossmeisl is sinds 1 februari 2002 werkzaam als jurist binnen de FBO. In die hoedanigheid was hij onder meer betrokken bij de totstandkoming van de verschillende in het betaald voetbal bestaande CAO's, trad hij op als raadsman van clubs en was hij verantwoordelijk voor de juridische ondersteuning van de betaaldvoetbalorganisaties op met name arbeidsrechtelijk gebied.

## Digitale RI&E tool geactualiseerd

Zoals in de managementbijeenkomsten van november jongstleden reeds door de FBO is aangekondigd zou, mede naar aanleiding van de lancering van de 'Arbocatalogus in de Sport', de digitale Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)- tool geupdate worden. Inmiddels is deze actie uitgevoerd. Bij gebruikmaking van de digitale Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)- tool, die via het intranetgedeelte van de website van de FBO te downloaden is, wordt nu bij een aantal vragen rechtstreeks verwezen naar de daarop betrekking hebbende hoofdstukken en oplossingen in de Arbocatalogus in de Sport. Bovendien bevat de tool nu extra vragen over het arbeidsrisico 'Werkdruk'. Verder is de tool aangepast aan de hedendaagse wetgeving en zijn de links naar andere websites gecheckt en waar nodig, aangepast. Om de kwaliteit te monitoren is tevens contact gezocht en ervaringen uitgewisseld met een aantal clubs die de tool reeds hebben gebruikt. De ervaringen aldaar, waren positief.

Voor organisaties met personeel is de uitvoering van een RI&E volgens de Arbowet verplicht gesteld. Bij elke grote verandering van de organisatie of de huisvesting van de organisatie wordt men geacht een nieuwe RI&E uit te voeren. Nadat de RI&E uitgevoerd en getoetst is, volstaat men jaarlijks met een update van het Plan van Aanpak. De Arbeidsinspectie kan een organisatie een boete opleggen indien de RI&E niet is uitgevoerd, niet compleet is of niet getoetst is of als blijkt dat onderdelen van het Plan van Aanpak niet worden aangepakt.

Graag zouden wij ook andere ervaringen van clubs met de digitale RI&E van de FBO willen vernemen om zo de kwaliteit te kunnen blijven waarborgen. Indien u deze ervaringen heeft en wenst te delen met de FBO, verzoeken wij u contact op te nemen met Andrea Timmerman.

Voor meer informatie kunt u eveneens bij haar terecht middels telefoonnummer 0343-438434 of e-mail: [andrea.timmerman@fbo.nl](mailto:andrea.timmerman@fbo.nl).

## Aflopende contracten van spelers/trainers per 30 juni 2010

Betaaldvoetbalorganisaties die te maken hebben met een verlengd contract van een speler of trainer dat op 30 juni 2010 afloopt en niet verlengd zal worden, zijn volgens respectievelijk de CAO Contractspelers Betaald Voetbal en de CAO Trainer/Coaches Betaald Voetbal verplicht om de mededeling van beëindiging van de arbeidsovereenkomst uiterlijk op 31 maart 2009 per aangetekend schrijven aan de desbetreffende werknemer te doen. Indien deze mededeling niet tijdig is gedaan, wordt de arbeidsovereenkomst automatisch voortgezet voor de duur van een jaar.

Op grond van de per 1 juli 2007 in werking getreden CAO Trainer/Coaches dient bij een aflopende arbeidsovereenkomst van een trainer de mededeling te worden gedaan indien het een verlengde arbeidsovereenkomst betreft. Een eerste arbeidsovereenkomst van een trainer eindigt op grond van artikel 6 lid 3 van de huidige CAO Trainer/Coaches van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen periode. Dit betreft een wijziging ten opzichte van de oude CAO Trainer/Coaches, op grond waarvan ook ingeval van een eerste contract van een trainer voornoemde mededeling diende te worden gedaan.

In sommige gevallen is de club verplicht om aan een speler tevens een schadeloosstelling te betalen vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Clubs die uitkomen in de Eredivisie dienen deze schadeloosstelling op grond van artikel 6 lid 5 van de CAO Contractspelers aan een speler te betalen indien sprake is van een verlengde arbeidsovereenkomst, de totale arbeidsverhouding tussen de speler en de club het vijfde volledige opeenvolgende jaar heeft bereikt en het gegarandeerde inkomen van de speler in het laatste jaar van de verlengde overeenkomst niet hoger is dan 3x het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA (zijnde in totaal € 146.148,-). Is aan deze drie voorwaarden voldaan, dan dient de club een schadeloosstelling aan de speler te betalen ter hoogte van het aan het einde van de overeenkomst geldende maandsalaris maal het aantal dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd. Hieraan is geen maximum verbonden.

Clubs die uitkomen in de Jupiler League dienen op grond van artikel 6 lid 6 van de CAO Contractspelers de schadeloosstelling aan een speler te betalen indien sprake is van een verlengde arbeidsovereenkomst, de totale arbeidsverhouding tussen de speler en de club het derde volledige opeenvolgende jaar heeft bereikt en het gegarandeerde inkomen van de speler in het laatste jaar van de verlengde overeenkomst niet hoger is dan 1x het voor dat jaar vastgestelde maximumdagloon in het kader van de WW/WIA (zijnde in totaal € 48.716,-). Is aan deze voorwaarden voldaan, dan dient de werkgever een schadeloosstelling te betalen ter hoogte van het aan het einde van de overeenkomst geldende maandsalaris maal het aantal volledige dienstjaren dat de arbeidsverhouding heeft geduurd. Ook hiervoor geldt dat aan de schadeloosstelling geen maximum verbonden is.

## Nader Belicht

Regelmatig wordt de FBO geconfronteerd met standaard bepalingen in arbeidsovereenkomsten die niet voortvloeien uit de wet of van toepassing zijnde CAO. Zo worden in veel arbeidsovereenkomsten met spelers en trainers door clubs vaste maandelijkse onkostenvergoedingen opgenomen. Dit, terwijl in zowel de CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal als in de CAO voor Trainer/coaches Betaald Voetbal geen artikelen zijn opgenomen die clubs verplichten tot opname van een dergelijke bepaling.

Voor wat betreft de onkostenvergoeding geldt dat er in principe twee mogelijkheden zijn om kosten aan medewerkers te vergoeden. Men kan een vaste onkostenvergoeding afspreken (door middel van het opnemen van een vast maandelijks bedrag) of men kan een vergoeding verstrekken op declaratiebasis (waarbij de medewerker de bonnetjes/nota's dient in te leveren, alvorens er uitbetaling plaats vindt).

Voor sommige onkostenvergoedingen geldt dat ze onbelast uitbetaald kunnen worden. Bijvoorbeeld als het gaat om zaken als werkkleding, cursussen en woon-werkverkeer per openbaar vervoer. Andere onkostenvergoedingen zijn slechts gedeeltelijk onbelast. Te denken valt dan bijvoorbeeld aan het zakelijk gebruik van een auto (tot maximaal € 0,19 cent per kilometer) en de vergoeding van kosten in verband met een zakelijke verhuizing (tot maximaal € 7.750,-).

In de CAO Contractspelers Betaald Voetbal is in artikel 19 bepaald dat een speler recht heeft op een vergoeding van reis- en verblijfkosten, die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden. Ook in de CAO voor Trainer/coaches is dit geregeld in artikel 19. Deze bepalingen zien met name op de situatie dat er sprake is van een trainingskamp of een reis naar het buitenland. In beide CAO's is verder geen bepaling opgenomen die clubs verplicht tot het betalen van een (vaste) onkostenvergoeding.

Waarom clubs vaak toch nog een bepaling betreffende een vaste maandelijkse onkostenvergoeding opnemen in een arbeidsovereenkomst, is dan ook niet geheel duidelijk.

Reeds enkele malen heeft de FBO als antwoord op de vraag waarom een dergelijke bepaling was opgenomen te horen gekregen dat men in de veronderstelling leefde dat het in de CAO stond of dat het op deze manier al jaren was vastgelegd in de standaard arbeidsovereenkomst van de club. In het laatste geval bleek het dan vaak een tussen partijen ooit uitonderhandelde of binnen de club inmiddels gangbare afspraak. Hoe een en ander ook zij, verplicht is de opname van een onkostenvergoeding allerminst.

De FBO heeft twee model arbeidsovereenkomsten op haar site staan. Eén voor contractspelers en één voor trainers. Daarin zijn de meest gangbare rechten en plichten van beide partijen opgenomen. Nog steeds wordt de FBO echter geconfronteerd met clubs die (al dan niet bewust) de voorkeur blijven geven aan hun eigen (verouderde) model. Naast het feit dat er daardoor ongewenste bepalingen (zoals hierboven genoemd) in de arbeidsovereenkomsten kunnen (blijven) staan, loopt men hierdoor bovendien het risico dat sommige bepalingen verouderd en/of juridisch onjuist zijn opgenomen. Het is daarom aan te raden regelmatig de eigen modellen, bij voorkeur aan de hand van de modellen van de FBO, te updaten.

Uiteraard kan de FBO clubs hierbij ten dienste staan. Ook als het gaat om het redigeren van een nieuw, op de wensen van de club, toegespitst model.

## Vierde arbeidsrisico gereed

Sinds 29 september 2009 is de betaald voetbal branche in het bezit van een door de Arbeidsinspectie goedgekeurde 'Arbocatalogus in de Sport'. Deze arbocatalogus, die door de overheid geïnitieerd en gesubsidieerd is, heeft de FBO in samenwerking met de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) en de vakbonden De Unie en FNV Sport tot stand gebracht. Voor de met betrekking tot de drie in het betaald voetbal meest relevante arbeidsrisico's voor het kantoorpersoneel, te weten: werkdruk, beeldschermwerk en vervoer, zijn praktische oplossingen beschreven die de beleidsregels van de Arbowet vervangen. Alle leden van de FBO en de WOS zijn gehouden aan deze regels, tenzij er aantoonbare effectievere oplossingen gehanteerd worden. In de managementbijeenkomsten van november jongstleden is de implementatie van de Arbocatalogus in de Sport nader aan de orde gekomen. Aldaar zijn de leden van de FBO reeds geïnformeerd over de komst van een oplossingenboek voor een vierde risico, dat speciaal voor sportverenigingen in opdracht van de WOS is

opgedragen aan De Goede Praktijk; de opdrachtnemer in dezen.

Dit vierde arbeidsrisico betreft: 'ongevallen in de sport, bij trainingen, wedstrijden en evenementen'. Hoewel dit hoofdstuk speciaal geschreven is voor sportverenigingen, kunnen betaaldvoetbalorganisaties (en sportbonden) er eveneens hun voordeel mee doen. Aangezien het nog onduidelijk is wat de gevolgen zijn voor sportverenigingen ten aanzien van de verplichting zich aan de oplossingen te houden als invulling van de toepassing van de Arbowet, heeft de WOS vooralsnog besloten dit vierde risico niet ter goedkeuring aan te bieden aan de Arbeidsinspectie.

Dit vierde uitgewerkte risico zal binnenkort op de FBO- website te downloaden zijn. Daarnaast zal het per e-mail naar alle leden worden gezonden. Indien u meer informatie aangaande het vierde risico wenst, kunt u contact opnemen met Andrea Timmerman via telefoonnummer 0343-438434 of e-mail: [andrea.timmerman@fbo.nl](mailto:andrea.timmerman@fbo.nl).

---

## Agenda:

3 mei: Managementbijeenkomst Golden Tulip hotel Amersfoort

6 mei: Managementbijeenkomst Golden Tulip hotel Epe

11 mei: Ledenvergadering FBO Golden Tulip hotel Hoenderloo

---